

Маленко Ольга Валеріївна,
асистент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

ЗАХИСТ ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Анотація. У цій роботі досліджено особливості захисту законних інтересів у трудовому праві. Наголошено, що законодавець закріпив можливість захисту як суб'єктивних прав, так і законних інтересів. Зазначено про особливості неюрисдикційної та юрисдикційної форм захисту законних інтересів суб'єктів трудового права. Звернено увагу на судову форму захисту законних інтересів сторін трудових відносин.

42 Законні інтереси поряд із суб'єктивними правами віднесені законодавцем до предмета правового захисту. Закріплення у текстах нормативно-правових актів трудового законодавства сполучення «захист прав та законних інтересів» зумовлює необхідність дослідження особливостей захисту саме законних інтересів.

Варто зазначити, що суб'єктивне право та законний інтерес є різними дозволами на вчинення певних дій. Суб'єктивні права закріплюються законодавцем у конкретній формі, а законні інтереси — в загальній формі. Законні інтереси виводяться із суті та змісту закону, адже межі фактичної можливості користуватись певними соціальними благами чітко не сформульовані в конкретних правових нормах, а впливають із сукупності правових норм і правових принципів. Законним інтересам, на відміну від суб'єктивних прав, не опонують чіткі юридичні обов'язки конкретних осіб, і вони не забезпечені чітко визначеними гарантіями. Незважаючи на це, законні ін-

тереси захищаються законом, зокрема шляхом надання їхнім носіям права звернутися до судової чи іншої форми захисту.

Зокрема, в юридичній літературі зазначають, що як суб'єктивне право, так і законний інтерес є предметом правового захисту. Німецький юрист Р. Ієринг надав поняттю «інтерес» абстрактно-теоретичної форми, зокрема він у своїх працях дійшов висновку про те, що суб'єктивне право — це юридично захищений інтерес¹. На його думку, суб'єктивне право має дві складові: субстанціональну, що визначає практичну мету суб'єктивного права, зокрема користь, вигоду, прибуток, і формальну, яка співвідноситься з цією метою як засіб, тобто можливість правового захисту чи позову².

Інші вчені вказують, що законний інтерес має слабку міру матеріальної забезпеченості, найменшу міру гарантованості, реалізується тільки тоді, коли для цього фактично створюються умови³.

Отже, законний інтерес є таким правовим дозволом здійснювати юридично значущі дії, ступінь гарантованості якого є нижчою, аніж у суб'єктивних прав. Разом із тим, погоджуємось із позицією З. М. Ромовської, що охоронюваний законом інтерес створює його носієві можливість звертатися за захистом у випадку незадоволення цього інтересу⁴.

Утім, одна з особливостей правової природи законних інтересів, які закріплюються або впливають із норм

¹ Чепис О. І. Інтерес як правова категорія: сутність та роль у правовому регулюванні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2007. Вип. 8. С. 203.

² Ходак С. М. Категорія інтересу в сімейному праві України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Івано-Франківськ, 2020. С. 77.

³ Золотухіна Л. О. Щодо форм захисту інтересів сторін трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2 (3). С. 109.

⁴ Ромовська З. В. Судовий захист охоронюваного законом інтересу. *Вісник Львівського університету*. 1983. Вип. 22. С. 77.

трудового права, полягає у тому, що надання працівнику блага, до якого він прагне, чи задоволення його соціально-трудової потреби є правом, а не обов'язком роботодавця, який, своєю чергою, може його реалізувати на свій розсуд. У разі виникнення розбіжностей у поглядах між працівником і роботодавцем щодо встановлення нових або зміни чинних умов праці, зокрема розбіжностей, що виникають при укладанні, зміні, виконанні колективних договорів (угод), між сторонами виникає спір про інтерес. У таких випадках суб'єктивне право учасників трудових правовідносин не порушується. Кожна із сторін спору намагається реалізувати та захистити свої інтереси. Натомість, у спорах про право учасник спору добивається захисту та реалізації вже належних йому суб'єктивних прав.

Отже, під час зіткнення протилежних інтересів роботодавця та працівника з питань встановлення і застосування умов праці між ними виникає спір про інтерес. В цьому аспекті М. І. Іншин зазначає, що «трудоий конфлікт — це зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення і застосування умов праці. Саме під час встановлення і застосування умов праці виникають суперечності між суб'єктами трудових відносин, відбувається зіткнення протилежних економічних і соціальних інтересів. У даній ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання і поновлення. Тут спостерігається не збігання інтересів сторін. Вирішення трудового конфлікту і спору повинне відбуватися у встановленому державою порядку. Проте характер захисту інтересів під час конфлікту має непозовний характер. Законодавчо закріплений порядок розв'язання конфлікту має полягати у встановленні певних процедур, що сприяють досягненню сторонами узгодження інтересів і прагнень, виробленню компромісного, взаємоприйнятною рішення. Зазначимо, що характерною ознакою непозовної форми захисту трудових інтересів сторін даних

правовідносин є те, що розв'язання конфлікту здійснюють вони самі. Передбачені законодавством примирно-третейські процедури і спеціально створені органи покликані лише сприяти сторонам у досягненні компромісу, тобто у вирішенні конфлікту»⁵.

Традиційно в теорії права розрізняють такі форми захисту прав та інтересів, як юрисдикційна та неюрисдикційна. Юрисдикційна форма захисту передбачає діяльність визначених законом органів із захисту порушених прав та інтересів. Тобто у разі порушення трудових прав чи законних інтересів особи, вона звертається за захистом їх до державного або іншого компетентного органу, зокрема до суду, до органів з нагляду за дотриманням трудового законодавства. Натомість, сутність неюрисдикційної форми захисту полягає у тому, що працівники або їхні представники самостійно вчиняють дії із захисту трудових прав та інтересів, не звертаючись до конкретних юрисдикційних органів. У порядку неюрисдикційної форми здійснюється захист прав та інтересів на стадії трудового конфлікту, що зумовлює вчинення таких дій, які спрямовані на досягнення компромісу шляхом прийняття обопільного рішення. Якщо ж сторонам трудового конфлікту не вдається його вирішити й виникає потреба залучити до його вирішення спеціальні уповноважені на це органи, то трудовий конфлікт переходить у трудовий спір, де захист прав та інтересів здійснюється вже у юрисдикційній формі.

Тож справедливо буде зазначити, що захист законного інтересу за своєю природою часто передбачає угоду сторін, тобто добровільне досягнення сторонами згоди щодо конфлікту.

⁵ Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 73–74. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2006_2_10 (дата звернення: 11.02.2025).

Разом із тим, на сьогодні серед юрисдикційних форм ефективною є судова форма захисту прав та інтересів. Вітчизняна судова практика розвивається у напрямі надання особам права на судовий захист законного інтересу. Наприклад, Верховний Суд у своїй постанові від 31 січня 2024 р. у справі № 342/1139/21 про визнання протиправним та скасування наказу «Про зміну істотних умов праці педагогічних працівників загальноосвітньої школи І–ІІІ ступенів, яким буде виплачуватися пенсія на віком» виклав загальний правовий висновок щодо захисту особистого права та інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства (відповідно до статей 15 і 16 ЦК України), і зазначив, що, вирішуючи спір, суд з'ясовує, чи існує у позивача право або законний інтерес; якщо так, то чи має місце його порушення, невизнання або оспорування відповідачем; якщо так, то чи підлягає право або законний інтерес захисту і чи буде такий захист ефективний за допомогою того способу, який визначено відповідно до викладеної в позові вимоги. В іншому випадку у позові слід відмовити. У вказаній справі Верховний Суд не встановив порушення права позивачки на працю та необхідність у судовому захисті цього права, а також не було встановлено порушення інтересів позивачки щодо продовження роботи на умовах безстрокового трудового договору, якщо остання не використовує право на призначення пенсії за віком ⁶.

З огляду на правозастосовну практику очевидним є те, що здебільшого захист законних інтересів працівників чи роботодавців здійснюється опосередковано за допомогою захисту суб'єктивних прав цих суб'єктів.

⁶ Постанова Верховного Суду від 31.01.2024 р. у справі № 342/1139/21 URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=116832043&red=100003f192997298376837c0c909d9496a194f&d=5> (дата звернення: 11.02.2025).

Таким чином, законні інтереси поряд із трудовими правами є об'єктами правового захисту. Формами захисту трудових прав і законних інтересів є юрисдикційна та неюрисдикційна. Юрисдикційна форма захисту передбачає діяльність державних або інших компетентних органів із захисту порушених трудових прав та законних інтересів. Своєю чергою, у межах неюрисдикційної форми захисту сторони трудових правовідносин самостійно, без звернення до відповідних компетентних органів, досягають компромісу та приймають взаємне рішення. Форма захисту законного інтересу визначається змістом цього інтересу, а тому можливою є як неюрисдикційна форма захисту законного інтересу, за допомогою якої сторонами буде узгоджено інтереси та вироблено компромісне і взаємоприйнятне рішення, так і судова форма захисту, в межах якої шляхом захисту порушеного суб'єктивного права здійснюється захист і порушеного законного інтересу.